

Нарушение на работе: стоит ли дуть в свисток? | On voit un abus, on lance l'alerte?

Автор: Лейла Бабаева, [Берн](#), 02.09.2016.



Когда правду не удержать внутри (bilan.ch)

Как раскрыть информацию о злоупотреблениях в своей компании? Стоит ли это делать, и чем это грозит осведомителю в Швейцарии?

|
Comment dénoncer un abus ou une fraude dans une compagnie? Faut-il le faire et quelles seraient les conséquences pour le travailleur consciencieux?

On voit un abus, on lance l'alerte?

Прежде, чем заниматься разоблачениями, и – возможно – терять на этом работу, стоит прислушаться к советам экспертов. Да-да, работу потерять вполне реально, так как в Конфедерации руководство зачастую готово уволить сотрудника, проявляющего излишнюю сознательность в ущерб имиджу компании, чем держать его в штате. В других случаях к таким работникам могут начать относиться очень прохладно или даже «изводить». Тем не менее, нередко «дующие в свисток» (так буквально переводится английский термин «whistleblower») решают принести пользу обществу, сообщив о жульничестве или чересчур рискованных операциях.

В Швейцарии «защита, предоставляемая осведомителям, пока недостаточна, таких сотрудников оставляют один на один с проблемой», - констатировал адвокат и вице-президент ассоциации Ethics and Compliance Switzerland Даниель Бюр в интервью журналу Bilan.

По мнению Рено Вье-Роша, автора книги «Осведомитель: страховочная мера или личный вызов? Другой подход к этике и внутреннему контролю на предприятии», игра не всегда стоит свеч. «Следует хорошо подумать, поскольку компенсация при увольнении не заменит постоянной работы». Со своей стороны, Даниель Бюр уверен, что сообщить о мошеннических действиях – моральный долг сотрудника.

В любом случае необходимо действовать искренне, не забывая о том, что вы могли ошибиться или неверно истолковать полученные сведения. Предоставить информацию и "настучать" – разные вещи, так как во втором случае человек думает лишь о личной выгоде или хочет кому-то навредить, а в первом действует в общественных интересах, которые порой могут идти в разрез с интересами фирмы.

Если вы решили бросить вызов мошенничеству, то сразу вычеркните из списка ваших маневров два варианта: прямой конфликт с руководством и немедленное предоставление интервью журналистам. От «рекламы» в газетах проигрывают все – и компания, и руководство, и сам работник, уверен Рено Вье-Роша.

На такие шаги приходится пойти вынужденно, когда остальные средства уже испробованы, отмечает неправительственная организация Transparency International, которая дает на своем сайте конкретные советы. До начала «боевых действий» необходимо поговорить со своей семьей. Заметив нарушение, лучше позаботиться о доказательствах, которые подкрепят ваши наблюдения, избегая при этом пользоваться средствами связи, принадлежащими вашей компании. В любом случае стоит проконсультироваться с адвокатом, который поможет оценить вашу ситуацию и возможные риски.

Первым конкретным шагом будет обращение в соответствующий отдел в своей фирме. Легче приходится информаторам в международных компаниях, у которых часто есть внешний посредник, помогающий сохранить анонимность и «безопасно» общаться с руководством своей компании. А в Nestlé, например, осведомителям доступны несколько вариантов: анонимные звонки или отправка электронных писем с помощью внешнего посредника, обращение к непосредственному руководителю, в отдел нормативно-правового соответствия или в отдел людских ресурсов.

«Такой подход важен для создания атмосферы доверия, - отметил глава отдела нормативно-правового соответствия Nestlé Энрике Руэда, - но главным лицом остается руководитель, с которым необходимо открыто обсуждать любую проблему».

Если же разговор с непосредственным начальником по каким-то причинам «не клеится», то необходимо использовать другие внутренние средства.

Бывает и так, что использование внутренних способов раскрытия информации не помогает добиться цели. По словам Даниеля Бюра, существуют компании, где отделы внутреннего контроля не имеют поддержки руководства и мало что могут сделать. «Если, вопреки внутренним «сигналам», на предприятии не принимаются соответствующие меры, то сотрудник имеет право обратиться в государственные органы», отмечается в коммюнике министерства юстиции и полиции (DFJP), которое указывает на необходимость уволиться по собственному желанию, если нарушение в компании так серьезно, что вас могут счесть соучастником.

В Швейцарии раскрытие конфиденциальной информации о своей компании, даже по окончании срока действия трудового договора, запрещено статьей 32 Кодекса обязательного права. В законодательстве Конфедерации нет пока четкого определения ни общественного интереса, ни порядка раскрытия информации. В настоящее время Федеральный совет пересматривает Кодекс обязательного права, работа предположительно будет окончена в 2017 году. Ожидается, что в обновленном Кодексе будет упомянута обязанность разоблачителей в первую очередь использовать внутренние возможности предприятия, а также допустимость обращения к властям, если компания не реагирует на «сигнал».

Добавим, что в [Индексе восприятия коррупции](#) за 2015 год, который опубликовала Transparency International, Швейцария занимает 7-е место, получив 86 баллов из 100 возможных (чем больше баллов получает страна, тем меньше в ней коррупции), обойдя Канаду, Германию и Люксембург; Россия получила 29 баллов, Украина – 27.

Статьи по теме

[Кто Вы, мистер осведомитель?](#)

[Коррупцированная Швейцария](#)

[Швейцария не хочет защищать разоблачителей](#)

[«Подающие сигнал тревоги» должны получать статус беженцев в Швейцарии](#)

[Похитителей банковских данных ждет ужесточение наказания](#)

Source URL:

<https://nashgazeta.ch/news/economie/narushenie-na-rabote-stoit-li-dut-v-svistok>